

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam setiap organisasi, komitmen memegang peranan penting sebab dengan adanya komitmen yang tinggi tentunya sebuah organisasi atau perusahaan akan memiliki karyawan yang loyal dan menjadi sukses. Komitmen merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Mowday, Steer & Porter (1982) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keterlibatan individu dalam organisasinya, atau dengan kata lain komitmen merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu organisasi dan hal itu merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Komitmen karyawan pada perusahaan dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, mengingat komitmen karyawan berpengaruh terhadap produktifitas organisasi/perusahaan. Untuk membentuk komitmen karyawan tidaklah mudah, mengingat masalah komitmen tidak bisa dipandang dari lingkup mikro saja (seperti hasil kerja yang terlihat) tetapi juga mencakup masalah makro organisasi (seperti nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi). Dengan demikian, tidak semua teori yang berhasil diterapkan untuk mengembangkan komitmen pada satu perusahaan tertentu dapat pula diterapkan pada perusahaan lain, mengingat

adanya perbedaan karakter yang dimiliki tiap-tiap organisasi yang mendorong organisasi untuk menyesuaikan model kebijakan komitmen yang digunakan dengan karakternya tersebut.

Menurut Meyer dan Allen (1997) ada tiga macam komitmen yaitu: Komitmen yang berpengaruh (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Ketiga komitmen ini merupakan unsur pembentuk dari komitmen organisasional. Pentingnya komitmen ini juga berlaku pada sebuah KAP. Pentingnya komitmen bagi sebuah KAP adalah jika auditor yang bekerja pada sebuah KAP memiliki komitmen yang tinggi tentunya akan loyal pada KAP yang bersangkutan sehingga tidak sering berpindah tempat kerja, hal ini juga tentunya akan membuat KAP yang bersangkutan bertambah maju.

Komitmen organisasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah konflik peran (*role conflict*). *Role Conflict* didefinisikan oleh Wolve & Snoeck 1962 (dalam Murtiasri, 2006) sebagai kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih, seperti ketaatan pada suatu hal akan memunculkan dilema karena sulit untuk menaati yang lainnya. Konflik peran terjadi ketika seseorang karyawan menghadapi situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu bersamaan. Konflik individu dengan peran terjadi jika tuntutan-tuntutan peran tidak sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai atau kapasitas yang dimiliki individu dalam hal ini auditor. Semakin tinggi konflik peran maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi (Murtiasri, 2006). Hal ini disebabkan karena konflik peran dari organisasi akan menimbulkan

kebingungan dalam bekerja sehingga akan membuat komitmen rendah atau menurun.

Hal lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stress kerja. Stress merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting (Suprihanto dkk, 2003: 62). Gibson et. al. (1995: 339) mengemukakan bahwa stress sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Semakin tinggi stress kerja yang dialami seorang auditor akan semakin menurunkan komitmen organisasi, karena dalam bekerja tidak dapat optimal dan menjadi menurun komitmennya.

Iklim organisasi juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. George Lirwin (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat yang dapat diukur dari suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada persepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja. Semakin kondusif atau mendukung iklim organisasi, maka akan semakin dapat meningkatkan komitmen organisasi dan sebaliknya jika iklim organisasi tidak mendukung atau kurang kondusif, maka akan menurunkan komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan meliputi ketrampilan yang dibutuhkan,

identifikasi tugas, otonomi, umpan balik, dan apabila karakteristik pekerjaan dalam kondisi baik dan memadai maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Djastuti (2011) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nelwan (2008) dan Luca (2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyati (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif konflik peran dan stress kerja terhadap komitmen organisasi dengan studi pada akuntan publik di Jakarta. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Assegaf (2006) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif konflik peran dan stress kerja terhadap komitmen organisasi dengan studi pada akuntan publik dan akuntan pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2005. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Jamil (2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Aktami (2006) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen. Semakin tinggi kondusif iklim organisasi maka akan semakin meningkatkan komitmen. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2010) dan Mumtaza (2009).

Penelitian ini merupakan penggabungan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyati (2009), Assegaf (2006), Aktami (2006) dan Djastuti (2011). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan obyek yang berbeda yaitu menggunakan sampel KAP di Semarang serta menggabungkan variabel yang mempengaruhi komitmen yaitu konflik peran, stress kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi. Maka berdasarkan pada uraian diatas, penelitian ini berjudul: **“PENGARUH KONFLIK PERAN, STRESS**

**KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Empiris Pada KAP di Semarang)”.**

**1. 2. Perumusan Masalah**

Masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?

**1. 3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif konflik peran terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif stress kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.

#### 1. 4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

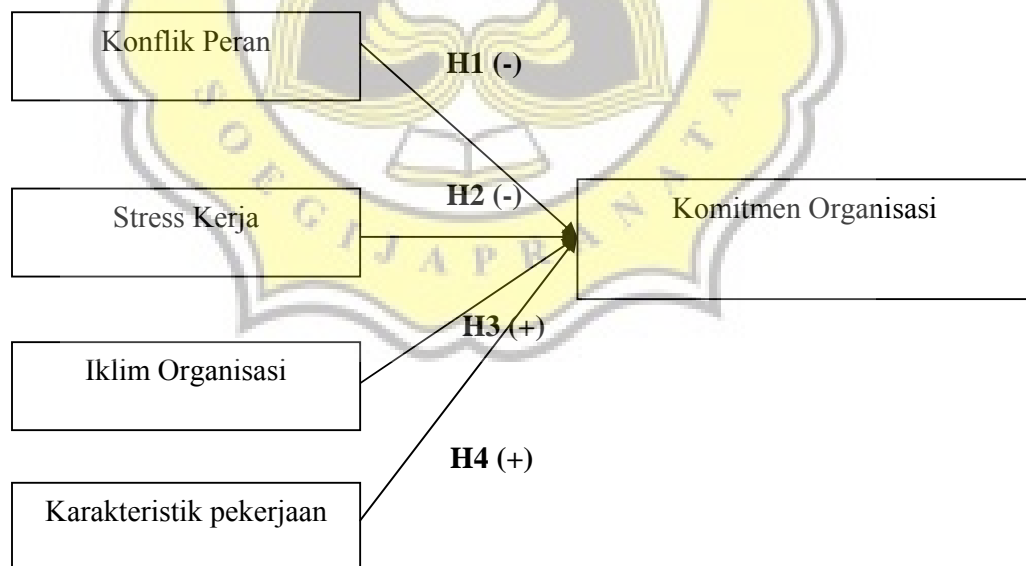
##### 1. 4.1 Bagi pihak KAP:

Bagi pihak KAP, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi auditornya, terutama terkait dengan konflik peran dan stress kerja, iklim organisasi, karakteristik pekerjaan.

##### 1. 4.2 Bagi Kalangan Akademisi

Bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai penelitian serupa dimasa mendatang.

#### 1.5. KERANGKA PIKIR



**Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian**

Pada penelitian ini akan dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh konflik peran, stress kerja, iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan studi pada KAP di Semarang. Apabila semakin rendah tingkat konflik peran yang dihadapi seorang auditor, semakin rendah stress kerjanya, semakin kondusif iklim organisasinya, dan semakin baik karakteristik pekerjaannya, maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta kerangka pikir dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini dibahas tentang konsep teoritis sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan yang ada yang merupakan hasil studi pustaka, dan definisi operasional.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Metode penelitian meliputi: populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

### **BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil pengujian regresi dan analisis serta pembahasannya.

### **BAB V: PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.